

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG  
PENGUPAHAN PADA PENGELOLAAN SWALAYAN  
BADAN USAHA MILIK DESA  
(Studi Kasus pada BUMDes Tridaya Minosari Prima Di Desa Sriminosari  
Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur)**

Skripsi

Oleh  
**Siti Mutmainah**  
**NPM : 1721030425**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
(MUAMALAH) FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
TAHUN 1442 H/ 2021 M**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG  
PENGUPAHAN PADA PENGELOLAAN SWALAYAN  
BADAN USAHA MILIK DESA  
(Studi Kasus pada BUMdes Tridaya Minosari Prima Di Desa Sriminosari  
Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur)**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Melengkapi Syarat-syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Syariah



Oleh  
**Siti Mutmainah**  
**NPM : 1721030425**

**Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)**

Pembimbing I : Dr. H. Jayusman, M.Ag.  
Pembimbing II : Khoiruddin, M.S.I

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
(MUAMALAH) FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
TAHUN 1442 H/ 2021 M**

## ABSTRAK

Upah sangat penting bagi para pekerja yang telah melakukan pekerjaannya. Karena dengan upah tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Swalayan BUMDes ini juga memberikan kemudahan bagi warga masyarakat desa yang belum mempunyai biaya untuk memulai usaha bisnis berdagangnya yaitu dengan cara memberikan modal dulu berupa barang-barang dagangan yang langsung diberikan tanpa memberikan modal sepeserpun kepada swalayan BUMDes dengan jaminan menyetorkan uang setiap harinya kepada pihak swalayan tanpa minimum penyetoran, tetapi pada realitanya yang terjadi pada masyarakat adalah tidak mau memberikan setoran apapun kepada pihak swalayan dengan berdalih bahwa uang yang digunakan untuk pengembangan swalayan itu adalah uang dari Negara yang harus diberikan kepada rakyat

Dalam Islam upah di berikan setelah buruh selesai bekerja sebelum keringatnya kering. Di dalam hal ini syariat Islam memikul tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja wajib menyelesaikan pekerjaan sesuai perjanjian dan pihak majikan wajib bertanggung jawab dalam pembayaran upahnya. Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu apakah faktor penyebab keterlambatan pengupahan pada pengelolaan swalayan BUMDes? Bagaimana tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang keterlambatan pengupahanpekerja di Desa Sriminosari Lampung Timur?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor penyebab keterlambatan pembayaran upah pada SwalayanBadan Usaha milik Desa Sriminosari Lampung Timur dan untuk mengetahui apakah praktik pembayaran upah yang diterapkan sudah sesuai dengan Hukum Islam dan Hukum Positif.Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif.Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dari hasil wawancara (interview), dokumentasi,dan observasi langsung dengan pemilik usaha maupun karyawan swalayan yang diteliti serta hasil dokumentasi dengan pengumpulan data yang ada kaitannya dengan objek penelitian data sekunder.Analisis data menggunakan deskripsi, dengan menggunakan metode induktif yakni menarik kesimpulan yang bersifat khusus.

Dari hasil penelitian dan analisa mengenai faktor penyebab keterlambatanmenunjukkan bahwa praktik pengupahan karyawan yang ada di Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah karyawannya, yakni dikarenakan dana yang masuk ke swlayan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan pada setiap bulannya dan warung binaan BUMDes jarang menyetorkn uangnya kepada pihak swalayan. Upah yang harusnya dibayarkan setiap sebulan sekali, tetapi sering mengalami keterlambatan karena pembayaran upah yang ditunda sehingga hal ini bertentangan dengan Hukum Islam dan Hukum Positif, dengan kata lain upah lebih banyak mudharatnya dibandingkan maslahahnya.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Mutmainah

Npm : 1721030417

Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pengupahan Pada Pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa (Studi Kasus pada BUMdes Tridaya Minosari Prima di Desa Sriminosari Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dengan footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 2021  
Penulis,



Siti Mutmainah  
NPM 1721030425





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

*Jl. Let.Kol. H. Suratmin Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp (0721) 703260*

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pengupahan Pada  
Pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa (Studi Kasus pada  
BUMDes Tridaya Minosari Prima Di Desa Sriminosari Kecamatan  
Labuhan Maringgai Lampung Timur)  
Nama : Siti Mutmainah  
NPM : 1721030425  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah)  
Fakultas : Syariah

**MENYETUJUI**

Untuk di Munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah  
Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Dr. H. Jayusman, M.Ag  
NIP. 197411062000031002

Pembimbing II,

Khoiruddin, M.S.I  
NIP. 19780725009121002

Ketua Jurusan,

Khoiruddin, M.S.I  
NIP. 19780725009121002





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

*Jl. Let.Koh.H. Suratmin Suratmin Sukarama 1 Bandar Lampung Telp (0721) 703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **"Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pengupahan Pada Pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa (Studi Kasus pada BUMDes Tridaya Minosari Prima Di Desa Sriminosari Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur)"**. disusun oleh **Siti Mutmainah, NPM : 1721030425**, program studi **Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)** Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Senin, 14 Juni 2021**.

**Tim Penguji**

**Ketua : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si.**

**Sekretaris : Abuzar Alghifari, S.Ud., M.Ag.**

**Penguji I : Dr. H. A. Khumaidi Ja'far, S.Ag., M.H.**

**Penguji II : Dr. H. Jayusman, M.Ag.**

**Penguji III : Khoiruddin, M.S.I.**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syari'ah**

**Dr. H. Khairuddin, M.H.  
NIP.19620221993031002**



## MOTTO

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرْقُهُ

*“Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rasulullah SAW bersabda,*

*“berikanlah kepada seorang pekerja upahnya*

*sebelum keringatnya kering “.*

*(H.R. Ibnu Majah)*



## PERSEMBAHAN

Dengan segala syukur dan bahagia yang begitu mendalam kupersembahkan karya ini kepada orang-orang yang telah memberikan arti dalam perjalanan hidupku

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak Firman dan Ibu Mubaingah terimakasih atas cinta, kasih sayang, pengorbanan, dukungan, motivasi serta doa kalian yang selalu mengiringi langkah perjalanan hidupku.
2. Keempat Saudaraku Ayu Ariyani Putri, Wahyu Sukma Saadah, Faizatul Mardiyah, yang tiada hentinya memberikan dukungan selama ini, mendo'akan serta menjadi semangat tersendiri agar saya bisa menjadi contoh yang baik untuk mereka kelak
3. Alamamater tercinta, tempat ternyaman dan terbaik selama aku menimba ilmu, UIN Raden Intan Lampung, semoga semakin maju, bekarya, dan berkualitas.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Siti Mutmainah lahir di Labuhan Maringgai Lampung Timur, pada tanggal 9 Agustus 1998, anak pertama dari empat bersaudara, pasangan Bapak Fiman dan Ibu Mubaingah. Riwayat Pendidikan penulis sebagai berikut:

1. Pendidikan dasar ditempuh di SDN 1 Margasari pada tahun 2011
2. Kemudian melanjutkan di MTs SA Nuul Iman pada tahun 2014.
3. Pada tahun 2014 melanjutkan disekolah SMK Miftahul Ulum dan lulus pada tahun 2017.
4. Kemudian pada tahun 2017 melanjutkan ke pendidikan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada program studi Muamalah Fakultas Syari'ah

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melipahkan rahmat karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, petunjuk dan kemudahan, sehingga skripsi dengan judul **“Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pengupahan Pada Pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa (Studi Kasus pada BUMDes Tridaya Minosari Prima di Desa Sriminosari Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur”** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan keluarga, skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program strata satu (SI) program studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam ilmu syari'ah. Atas semua bantuan pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihaturkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. H. Khairuddin, M.H. selaku Dekan Fakultas Syariah beserta juga Wakil Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Llampung yang telah banyak memberikan bimbingan kepada mahasiswa dan selalu memberikan motivasi kepada Mahasiswa dan Mahsiswi Fakultas Syariah.



3. Bapak Khoiruddin, M.S.I. selaku ketua jurusan Muamalah dan Ibu Juhrotul Khulwah M.S.I. selaku sekretaris Jurusan Muamalah, serta seluruh staf Jurusan Muamalah.
4. Bapak Dr. H. Jayusman, M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak Khoiruddin, M.S.I. selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktunya dan memberikan bimbingan dengan ikhlas dan sabar dalam mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan ibu dosen staf karyawan fakultas syariah yang telah mendidik, memberikan waktu dan layanannya dengan tulus dan ikhlas, Kepada rekan-rekan angkatan 2017 jurusan Muamalah, terutama untuk rekan-rekan saya kelas Muamalah B terimakasih banyak atas kebersamaannya, mudah-mudahan tetap selalu terjaga pertemanan ini dan mendapatkan keberkahan dunia akhirat.
6. Kepada sahabat seperjuangan dikampus UIN Raden Intan Lampung, Aizzaturrodiyah, Mutiara, Lia, Ika, Haryanti, Terimakasih atas dukungan dan motivasi serta kebersamaannya selama di UIN Raden Intan Lampung semoga tetap selalu terjaga pertemanan ini serta keluarga Keduaku di Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bandar Lampung, Siti Maimunah, Eka Novita Sari, dan Syafira Ayun, termakasih atas semua dukungan kalian selama ini yang telah memberikan semangat, dukungan, kekuatan di kala mental down menghampiri saya.
7. Kepada teman-teman KKN Jagabaya III yang telah member banyak pengalaman
8. Kepada teman-teman PPS kelompok Gunung Sugih yang telah memberikan banyak pengalaman

9. Kepada Bapak Armudi, selaku kepala Desa Sriminosari yang telah berbaik hati membantu saya dalam melakukan penelitian guna melengkapi penulisan skripsi ini.

Akhirnya, dengan iringan terimakasih penulis memanjatkan doa kehadiran Allah SWT, semoga jerih payah dan amal bapak, ibu dan teman-teman sekalian mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya kepada pembaca. Aamiin.



Bandar Lampung, Februari 2021  
Penulis

Siti Mutmainah  
NPM. 1721030425



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
ABSTRAK .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP .....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Fokus dan sub-Fokus Penelitian .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	10
H. Metode Penelitian .....	12
I. Sistematika Pembahasan.....	21

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Upah Menurut Hukum Islam.....	23
----------------------------------	----

1. Pengertian upah ( <i>ujroh</i> ) .....	23
a. Landasan Quran tentang Upah.....	27
b. Landasan Hadits tentang upah .....	30
c. Landasan Hukum Ijma' .....	34
2. Rukun upah upah ( <i>ujroh</i> ).....	39
3. Syarat-syarat upah( <i>ujroh</i> ) .....	40
4. Bentuk-bentuk Upah.....	43
5. Macam-macam Upah.....	47
6. Kewajiban dan Hak Pekerja dalam Islam .....	48
B. Upah menurut Hukum Positif.....	50
1. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja .....	51
2. Pengupahan dalam Hukum Positif .....	53
3. Kewajiban dan Hak Pekerja dalam Undang-undang .....	54
4. Kewajiban dan Hak Peengusaha dalam Undang-undang .....	56

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Desa Sriminosari Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur .....	59
1. Sejarah Singkat Berdirinya Desa Sriminosari .....	59
2. Letak Lokasi .....	60
3. Kagamaan Desa Sriminosari.....	63
4. Sarana dan Prasarana .....	63
5. Visi dan Misi .....	65
6. Struktur pengurusan.....	66
B. Pelaksanaa Pengupahan karyawan Swalayan BUMdes DiDesa Sriminosari Lampung Timur Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif.....	67



#### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A. Pelaksanaan pengupahan swalayan BUMDes Tridaya Minosari Prima Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur .....	78
B. Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang Pengupahan pada Pengelolaan Swalayan Badan Usaha milik Desa Lampung Timur .....	83

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	92
B. Rekomendasi .....	93

DAFTAR RUJUKAN .....	94
----------------------	----

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Izin Riset dari dinas Penanaman Modal Provinsi Lampung	
Lampiran 2 Surat Izin dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Timur	
Lampiran 3 Surat Izin Riset dari Desa Sriminosari	
Lampiran 4 Pertanyaan Wawancara	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tentang komposisi batas wilayah .....	61
Tabel 2 Jumlah penduduk Desa Sriminosari.....	62
Tabel 3Profesi Penduduk Desa Sriminosari.....	62
Tabel 4 Pemeluk Agama dan Tempat Ibadah .....	63
Tabel 5 Sarana dan Prasarana .....	64
Tabel 6Data karyawan swalayan BUMdes .....	66
Tabel 7Jam kerja swalayan .....	67
Tabel 8Daftar Nama Pencairan Dana 2021.....	72
Tabel 9Jawaban responden tentang keterlambatan upah .....	73
Tabel 10Jawaban responden tentang adanya denda.....	75

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Sebagai langkah awal untuk memahami dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul ini maka perlu menjelaskan beberapa kata yang menjadi pembahasan dalam judul ini, adapun judul skripsi yang dimaksud adalah Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Sistem Upah Dalam Pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa (Studi di Desa Sriminosari Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur)Maka perlu memberikan batasan terkait istilah-istilah yang ada pada judul ini

##### **1. Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif**

Tinjauan berarti pandangan atau pendapat, secara istilah tinjauan adalah pemeriksaan yang teliti, penyelidikan, kegiatan pengumpulan data, pengolahan, analisa, dan penyajian yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu permasalahan.<sup>1</sup>

Hukum Islam adalah seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah dan Sunnah Rasul, tentang tingkah laku manusia mukallaf yang diakui dan diyakini mengikat untuk semua yang beragama Islam.<sup>2</sup>Hukum Islam bisa juga disebut dengan aturan islam yang mengatur seluruh sendi

---

<sup>1</sup>Hasan Alwi dan Dendi Sugono, *telaah Bahasa dan Sastra* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), h. 6

<sup>2</sup>Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid I, Logos Wacana Ilmu*, ( Jakarta: 1997) , h. 5



kehidupan seluruh umat manusia. adalah pengetahuan tentang hukum-hukum syari'at Islam mengenai perbuatan manusia, yang diambil dari dalil-dalil yang secara terperinci.<sup>3</sup>

Hukum Positif Merupakan sederet asas dan kaidah hukum yang berlaku saat ini disebut juga *ius constitutum* yang berarti adalah kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang pada saat ini berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Inonesia.<sup>4</sup>

## 2. Sistem Upah Dalam Pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa

Suatu rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang Upah Dalam Pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Abdul Wahab Khallaf, *Kaidah-kaidah Hukum Islam*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996) , h.23

<sup>4</sup>I Gede Panjta Astawa, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia*.(Bandung:PT. Alumni,2008), h.56

<sup>5</sup>Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (1)

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maksud judul skripsi ini adalah mengkaji praktek sistem upah pada Swalayan Badan Usaha milik Desa dari sudut pandang Hukum Islam dan Hukum Positif di BUMdes Tridaya Minosari Prima Kecamatan Labuhan Maringgai, Lampung Timur.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja maupun pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja/pekerja serta peningkatan perlindungan tenaga kerja/pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja/pekerja yang dimaksud yaitu seperti menjamin hak-hak normative pekerja/buruh. Salah satu hak normative yang dimiliki pekerja/buruh adalah dibidang pengupahan dimana setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>6</sup>

Upah ini nantinya akan digunakan oleh pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar hidupnya dapat sejahtera. Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh diatur dalam Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, “Pengusaha yang karena kesengajaan

---

<sup>6</sup>I Made Udiana, et.al., 2015, *Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 4, No.3, September 2015, h.567 – 568.

atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah juga pernah dialami oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Tridaya Minosari Prima Labuhan Maringgai Lampung Timur. Informasi mengenai pernah terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja di Swalayan BUMDes didapatkan oleh penulis dari hasil wawancara pada tanggal 23 Juni 2020 terhadap salah satu pekerja yang bernama Mbak Riza, Dari hasil wawancara, diketahui bahwa lama waktu tertundanya pembayaran atas upah pekerjaannya oleh swalayan yaitu sampai 1 minggu lamanya.

Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha akan mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai dengan Ilmu Hukum Islam. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan. Berkenaan dengan masalah keadilan ini, ada dua kata yang digunakan Al-Qur'an, yaitu *Al-Adl* dan *Al-Qisth*. Di mana *Al-Qisth* juga bermakna *Al-Adl Wa at-Taswiyyah* atau *justice*. Nash-nash Al-Qur'an yang menyebutkan keadilan, bukan hanya sekedar anjuran, namun berbentuk perintah yang bersifat mutlak tanpa ikatan waktu, tempat atau individu tertentu. Allah SWT berfirmandalam Q.S An-Nahl ayat 90 yang berbunyi



الْفَحْشَاءِ عَنْ وَيْنَهَى الْقُرْبَى ذِي وَائْتَايْ وَالْإِحْسَنَ بِالْعَدْلِ يَا مُرَّ اللَّهُ إِنَّ  
تَذَكُّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ وَالْبَغْيِ وَالْمُنْكَرِ

*“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (Q.S An-Nahl[16]: 90)*

Dari ayat tersebut dapat dilihat bahwa dalam melakukan kerjasama atau apapun dengan orang lain haruslah dilakukan dengan adil sehingga tidak terjadi yang namanya perselisihan dan permusuhan. Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan, karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan yang lainnya sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing.

Harapan dengan adanya BUMDes adalah pembentukan usaha baru yang berakar dari sumber daya yang ada serta optimalisasi kegiatan-kegiatan ekonomi masyarakat desa yang telah ada. Di sisi lain akan terjadi peningkatan kesempatan berusaha dalam rangka memperkuat otonomi Desa dan mengurangi

pengangguran.<sup>7</sup> Hal ini sangat sesuai dengan Hukum Positif yang berlaku dimasyarakat, jadi masyarakat mengetahui bagaimana sistem yang dijalankan dalam pengelolaan BUMdes Tridaya Minosari Prima tersebut, hal ini sudah dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Maidah ayat 2

وَاتَّقُوا وَالْعِدْوَانَ إِلَّا تَمْرَعُوا عَلَى تَعَاوُنُوا وَلَا تَتَّقُوا الْبِرَّ عَلَى وَتَعَاوُنُوا  
 الْعِقَابِ شَدِيدُ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ

*“Hendaklah kamu tolong-menolong dalam kebaikan dan ketaqwaan, dan janganlah saling membantu dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah amat keras dalam hukuman-Nya.” (Q.S. Al-Maidah[5]: 2)*

Pada BUMdes tridaya Minosari Prima hubungan antara karyawan dan pemilik modal terjalin sangat bagus, dari hal pengupahannya sendiri berbeda dengan pengupahan pada umumnya, patokan yang telah dipatok oleh swalayan dimanakaryawan bekerja tiap hari, sedangkan hasil upah dari pekerjaannya akan diberikan per bulan dan selalu tidak tepat waktu atau upah yang selau dibayarkan terlambat, dengan nilai yang tetap tanpa melihat seberapa besar kontribusinya dalam berproduksi tersebut.

Swalayan BUMDes ini juga memberikan kemudahan bagi warga masyarakat desa yang belum mempunyai biaya untuk memulai usaha bisnis berdagangnya yaitu dengan cara memberikan modal dulu berupa barang-barang

---

<sup>7</sup>Ngesti D. Prasetyo, *Sistem Pemerintahan Desa*, Makalah 2006

dagangan yang langsung diberikan tanpa memberikan modal sepeserpun kepada swalayan BUMDes dengan jaminan menyetorkan uang setiap harinya kepada pihak swalayan tanpa minimum penyetoran, tetapi pada realitanya yang terjadi pada masyarakat adalah tidak mau memberikan setoran apapun kepada pihak swalayan dengan berdalih bahwa uang yang digunakan untuk pengembangan swalayan itu adalah uang dari Negara yang harus diberikan kepada rakyat.<sup>8</sup>

Hal ini dapat dilihat bahwasannya dalam memberikan sumbagnya kepada masyarakat Desa Sriminosari ada komitmen serius yang ditunjukkan oleh pihak BUMDes bagi para masyarakat pedesaan dalam rangka membuat para pekerja tetap produktif dan usaha tetap berkembang, tentunya secara teoritis cara yang dapat dilakukan suatu unit bisnis atau usaha agar dapat berkembang adalah salahsatunya dengan cara memikirkan kesejahteraan tenaga kerja, oleh karena itu penulis ingin melihat bagaimana tata kelola yang dilakukan BUMDes ini lebih mendalam dengan melalui pendekatan terhadap karyawan-karyawan BUMDes. Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Sistem Upah Pada Pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa (Studi Kasus pada BUMdes Tridaya Minosari Prima di Desa Sriminosari Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur)

---

<sup>8</sup>Rhizakum, Wawancara dengan penulis, Kantor BUMdes Sriminosari, Lampung, 23 Juni 2020



### **C. Fokus dan sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengupahan karyawan swalayan Badan Usaha Milik Desa Sriminosari Lampung Timur
2. Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang pengupahan karyawan Swalayan Badan Usaha milik Desa Sriminosari Lampung Timur

### **D. Rumusan Masalah**

Dari uraian yang melatar belakangi penelitian di atas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa faktor penyebab keterlambatan pengupahan terhadap pekerja pada swalayan Badan Usaha milik Desa Sriminosari Lampung Timur?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang sistem pembayaran upah pada karyawan swalayan Badan Usaha milik Desa Sriminosari Lampung Timur?

### **E. Tujuan Penelitian**

Dari beberapa uraian rumusan masalah di atas penulis dapat merumuskan beberapa tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor penyebab keterlambatan pembayaran upah pada swalayan Badan Usaha milik Desa Sriminosari Lampung Timur

2. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang sistem pembayaran upah pada karyawan swalayan swalayan Badan Usaha milik Desa Sriminosari Lampung Timur

## **F. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis

Secara teoritis Pembahasan terhadap permasalahan-permasalahan sebagaimana yang telah diuraikan diatas, diharapkan akan memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada masyarakat sehingga dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi para pembaca tentang ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Muamalah.

2. Secara praktis

- a. Bagi Desa Sriminosari

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa membantu masyarakat desa dalam memahami dan mengetahui mekanisme dan praktik yang sudah dijabarkan dan dijelaskan oleh penulis.

- b. Bagi Akademik

Sebagai perbendaharaan bagi perpustakaan UIN Raden Intan Lampung, sehingga wawasan dan pengetahuan tersebut dapat digunakan di masa yang akan datang.

- c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan informasi dan bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya,

terutama yang berminat untuk mengkaji tentang pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan pengembangan ekonomi melalui BUMDes

### **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Skripsi Kartika Siti Nurcahyanti “Keterlambatan pembayaran upah karyawan Home Industri Contruction Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri dalam perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003” skripsi tersebut menjelaskan bahwa menurut Hukum Islam dan Undang-undang No 13 Tahun 2003, praktik pengupahan yang terjadi di tempat usaha tidak bertentangan dengan hukum Islam maupun Undang-undang karena tidak terdapat keterlambatan mengenai sistem pembayaran upahnya. Sedangkan di tempat usaha bertentangan dengan Hukum Islam yakni termasuk ke dalam perbuatan yang dzalim seperti yang sudah dijelaskan dalam ayat maupun hadist, dimana ketentuan tentang upah dalam Islam harus di sepakati dan tidak boleh gharar. Karena tidak adanya penjelasan dalam penentuan upah masih jauh dari ketentuan hukum Islam yang mengharuskan keadilan dan kelayakan , dan di dalam undang-undang bertentangan dengan pasal 95 ayat 2, sehingga pengusaha yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah akan dikenai denda sesuai persentase tertentu.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Kartika Siti Nurcahyanti, “ *Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan Home Industri Contruction Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Undnag-Undang No 13 Tahun 2003*”. Skripsi , Diterbitkan Jurusan Syariah , IAIN Surakarta, Sukoharjo, 2019



Skripsi Siti Maesaroh Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek upah Buruh Cangkul”, penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan Hasil penelitian ini adalah praktek upah upah ditangguhkan pada saat panen tiba oleh pemilik lahan kepada buruh cangkul. Upah yang ditangguhkan pada saat panen tiba dengan upah yang berbentuk gabah dan belum memenuhi syarat dan akad upah kerja sebab upah yang menjadi objek pembayaran belum jelas berapa banyak padi yang di terima oleh buruh karena hasil tanaman padi belum dapat dipastikan. Hal ini sangat tidak di anjurkan karenamengandung unsur gharar dan didalam Islam dilarang karena banyak mudhorotnya.<sup>10</sup>

Skripsi Ahmad Nur Shodiq Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yoyakarta “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Tani Di Desa Rejasari Kota Banjar Jawa Barat”. Hasil penelitian ini adalah pelaksanaan pengupahan buruh tani dilakukan antara pemilik tanah dengan para buruh tani dengan cara penangguhan pembayaran upahnya pada saat panen tiba, sementara terdapat hadits bahwa berikanlah upahnya sebelum keringatnya kering. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan normative, pelaksanaan pengupahan dengan cara di tangguhkan sampai masa panen tiba dengan cara mendapatkan kesempatan untuk ikut gacong/memetik hasil panen yang kemudian diberi

---

<sup>10</sup>Siti Maesaroh, “ *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul*” (Studi Kasus Di Desa Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan. (Studi Prgram Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019

imbalan upah kerjanya sesuai dengan masa kerja yang telah dilakukan sebelumnya. Pemberian upah ini menurut Hukum Islam diperbolehkan karena di dalamnya terdapat akad yang jelas dan pasti dari kedua belah pihak dan memang sudah menjadi adat atau 'urf bagi masyarakat setempat yang sering kali dilakukan dan hal ini tidak menjadi masalah bagi masyarakat karena saling sepakat antara kedua belah pihak.<sup>11</sup>

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas menegaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penelitian terkait dengan sistem pengupahan bagi karyawan dalam perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif pada swalayan BUMDes Tridayas Minosari Prima Lampung Timur ini murni diteliti oleh peneliti dengan mengangkat masalah yang baru sehingga memperlihatkan keoriginalitasan penelitian dengan perbedaan pada subyek, tempat, dan kerangka teori yang berbeda dari beberapa penelitian terdahulu.

## H. Metode Penelitian

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.<sup>12</sup> Sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian, penyelidikan, dan percobaan secara ilmiah dalam suatu bidang tertentu, untuk

---

<sup>11</sup>Ahmad Nur Shodiq Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Tani" (Studi Di Desa Rejasari Kota Banjar Jawa Barat), ( Studi Program Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2018)

<sup>12</sup>Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004),h.24.

mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.<sup>13</sup> Jadi bisa disimpulkan bahwasannya metode penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian.<sup>14</sup> Untuk mencapai hasil yang diharapkan maka perlu adanya metode dan prosedur yang baik dan benar sehingga mempermudah dalam memperoleh data yang diharapkan yang nantinya akan dianalisis dan diuji kebenarannya. Untuk maksud tersebut bab ini meliputi penelitian dan penyusunan mengambil sampel dari para pegawai dan perangkat desa setempat yang mewakili masyarakat desa Sriminosari.

## 1. Jenis dan sifat Penelitian

### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian Lapangan yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau kepada Responden.<sup>15</sup> Tujuannya untuk memberikan gambaran mengenai sistem pengupahan pada pengelolaan swalayan badan usaha milik Desa Sriminosari Lampung Timur. Penelitian Kualitatif sebagai human instrument, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informasi sebagai sumber data, mengumpulkan

<sup>13</sup> Margano, *Metodologi Penelitian Tindakan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.1.

<sup>14</sup> Etta Mamang sangaji, Sopiah, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010),

h. 4

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 28

pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan dan membuat kesimpulan temuannya.<sup>16</sup>

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat Deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sedetail mungkin sesuatu yang menjadi objek, gejala atau kelompok tertentu. Dalam kaitannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang pengupahan pada pengolahan Swalayan Badan Usaha milik Desa Sriminosari di Lampung Timur.

## 2. Sumber Data Penelitian

Data yang didapat merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi penulis dengan narasumber.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian.<sup>17</sup> Menurut Susant Leo dalam bukunya, Data primer, yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data penyelidikan untuk tujuan yang khusus.<sup>18</sup> Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi langsung dari tempat objek penelitian yaitu di Desa Sriminosari Lampung Timur.

---

<sup>16</sup>Jamiludin Ritonga, *Riset Kehumaaan*, (Jakarta: PT Gramedia Grasindo, 2004), h. 39

<sup>17</sup> Suharyadi dan Purwanto, *Statistika; untuk Ekonomi Keuangan Modern, edisi 2*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h.14

<sup>18</sup>Sutanto Leo, *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, Dan Desertasi*, (Jakarta : Erlangga, 2013), h. 95.



### b. Data Sekunder

Sumber Data Sekunder adalah sumber atau informasi data yang dijadikan sebagai data pendukung, misalnya lewat orang lain atau dokumen.<sup>19</sup> Data sekunder merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan oleh pihak-pihak lain, umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.<sup>20</sup> Sumber data sekunder yang dipakai oleh penulis adalah beberapa sumber yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan, antara lain Al-Quran, Hadits, buku, kitab-kitab fiqh, skripsi dan literature-literatur lainnya yang mendukung. Dari macam-macam sumber data di atas, proses dan hasil penelitian ini diharapkan dapat mengungkap dan menjelaskan bagaimana pengupahan pada pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan kaarakteristik tertentu. Populasi penelitian secara umum adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal menarik yang ingin peneliti investigasi. Populasi buan hanya

---

<sup>19</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet-10, 2010), h. 194.

<sup>20</sup>Etta Mamang Sangaji, sopiah, *Metodologi Penelitian*, ( Yogyakarta: C.V andi Offset, 2010), h.4

sekedar objek atau subjek yang dipelajari tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut, dalam penelitian ini berjumlah 7 orang, yaitu 3 orang dari pekerja di swalayan BUMDes dan 4 orang dari warung binaan BUMDes Tridaya Minosari Prima Labuhan Maringgai Lampung Timur.

Dalam melakukan penelitian pada suatu populasi, digunakan sampel untuk mewakili populasi tersebut. Hal ini dikarenakan penelitian dengan menggunakan jumlah populasi secara keseluruhan akan memakan waktu yang lama dan biaya yang sangat besar.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk mendapatkan informasi dari setiap anggota populasi, peneliti harus menentukan sampel yang sejenis atau yang mewakili populasi dalam jumlah tersendiri.<sup>21</sup> Menurut Suharmi Arikunto, apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka jumlah sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila jumlah penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.<sup>22</sup>

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

---

<sup>21</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet VI, 2008), h.81

<sup>22</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian edisi Refisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.113

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang di gunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data atau informasi dalam suatu penelitian agar akurat dan sesuai dengan fakta dilapangan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian untuk mendapatkan data yang di perlukan dalam sebuah penelitian, adapun penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut S. Margono Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Sedangkan menurut Kunandar observasi adalah kegiatan pengamatan (pengambilan data) untuk memotret seberapa jauh efek tindakan telah mencapai sasaran.<sup>23</sup> Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sesuatu obyek dengan sistematis fenomena yang diselidiki, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala -gejala atau keunikan yang tampak pada obyek penelitian. Observasi dapat dilakukan sesaat ataupun mungkin dapat diulang, oleh sebab itu observasi hendaknya dilakukan oleh tempat yang tepat. Teknik ini digunakan supaya memungkinkan peneliti untuk

---

<sup>23</sup>Kunandar, *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 143

mengamatai secara langsung kejadian yang sebenarnya. Observasi dilakukan pada masa dilapangan.<sup>24</sup>

Observasi dilakukan dengan mencatat fenomena atau kejadian yang terkait dengan sistem upah pada Swalayan Badan Usaha milik Desa Sriminosari Lampung Timur, sebab dengan cara demikian peneliti dapat memperoleh data yang baik, utuh dan akurat. Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum objek penelitian.

b. Wawancara

Wawancara dapat diartikan sebagai tehnik pengumpulan data dengan menggunakan bahasa lisan baik secara tatap muka ataupun melalui salauran media tertentu.<sup>25</sup> Wawancara (*interview*) adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data). Dalam kegiatan wawancara ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan Pemilik, karyawan dan orang lain yang terlibat didalamnya untuk mendapatkan jawaban dari yang benar dari para informan.

Dalam wawancara ini peneliti membutuhkan sebanyak mungkin informasi. Berdasarkan penjelasan dari sumber data di atas, kami pilih berdasarkan pada pelaksanaan yang berperan pada pelaksana BUMDes Tridaya Minosari Prima. Adapun pada saat melakukan interview peneliti

---

<sup>24</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Ed Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 4

<sup>25</sup> Wina Sanjaya, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 96

menggunakan alat bantu seperti kertas putih, ballpoint, dan alat perekam suara handphone Oppo A3S yang di dalamnya sudah dilengkapi dengan beberapa aplikasi mendukung seperti kamera dan aplikasi perekam suara (Audio recording) dengan suara yang jelas. Tujuannya untuk mempermudah proses jalannya interview dengan transparansi data tanpa adanya keraguan dari informasi yang diberikan oleh informan dan menghindari kekeliruan data.

c. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Suharsimi Arikunto adalah “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.”<sup>26</sup>Selain itu metode dokumentasi bisa diartikan sebagai metode pengumpulan data melalui dokumen sebagai sumber data.<sup>27</sup>Dalam penelitian ini, dokumentasi ini digunakan dalam melihat catatan anggaran pelaksanaan, foto atau sumber-sumber lain yang terkait dengan data yang menunjang dalam penelitian ini. Metode dokumentasi dalam penelitian ini merupakan sumber data primer untuk memperoleh data mengenai profil Desa Sriminosari, berikut kehidupan sosial, ekonomi maupun politik masyarakat Desa didalamnya dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Data yang diambil dalam metode

<sup>26</sup> Suharsimi Arikunto dkk, h.236

<sup>27</sup> Onong Uchay Efendi, *Kamus Istilah Komunikasi*, (Bandung: Mandar Maju, 1989), h.



dokumentasi ini adalah berupa foto-foto yang diambil selama di lapangan, dokumen-dokumen serta bukti-bukti yang terkait dalam penelitian ini.

## 5. Teknik Pengolahan data

Data-data yang telah terkumpul kemudia diolah, pengolahan data pada umumnya dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### a. Memeriksa data (*editing*)

Yaitu memeriksa apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, sudah benar, sudah sesuai atau relevan dengan masalah yang diteliti.

### b. Penandaan data (*cording*)

Yaitu teknik pengolahan data dengan memberikan catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber data berupa buku literature atau dokumen, pemegang hak cipta (nama penulis atau penerbit) atau urutan rumusan masalah.

### c. Rekontruksi data (*Reconstructing*)

Yaitu teknik pengolahan data dengan cara menyusun ulang data-data yang ada secara teratur, berurutan dan logis sehingga mudah untuk dipahami dan diinterpretasikan .

### d. Sistemasi data (*systematizing*)

Yaitu teknik pengolahan data dengan menempatkan data sesuai dengan urutan sistematis bahasa dan serangkaian rumusan masalah.

## **6. Teknik Analisa data**

Setelah data diperoleh selanjutnya data tersebut akan dianalisis. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara menyusun pola memilih mana yang penting yang harus dipelajari, membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami di diri sendiri dan orang lain. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disesuaikan dengan kajian penelitian, yaitu Tinjauan Hukum Islam dan hukum positif tentang pengupahan Swalayan Badan Usaha milik Desa Sriminosari lampung Timur.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode berfikir induktif Metode induktif, yaitu metode yang mempelajari suatu gejala yang atau kaidah-kaidah di lapangan yang umum mengenai fenomena yang diselidiki.

### **I. Sistematika Pembahasan**

Dalam penelitian skripsi ini, penulis akan membagi sistematika pembahasan dalam lima bab dengan beberapa sub-sub bab, antara lain:

Bab pertama adalah pendahuluan yang memaparkan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan sebagai pisau analisis terhadap hasil penelitian. Bab ini membahas tentang Pengertian upah (*ujroh*), bentuk-bentuk upah (*ujroh*), syarat-syarat upah (*ujroh*), rukun upah (*ujroh*), upah menurut hukum Islam, landasan Hukum Upa, hadits tentang upah, upah menurut Hukum Positif.

Bab ketiga, pada bab ini diterangkan tentang deskripsi objek penelitian yaitu gambaran umum objek, sejarah berdirinya BUMdes, letak lokasi,, kependudukan dan keadaan sosial, sarana dan prasarana, visi dan misi, struktur pengurusan, penyajian fakta dan data penelitian .

Bab keempat memuat menerangkan analisis data Penelitian, yang memuat analisis hukum islam tentang sistem upah pada pengelolaan swalayan, analisis hukum positif tentang sistem upah pada pengelolaan swalayan, dan temuan Penelitian.

Bab kelima merupakan penutup. Bagian ini berisikan kesimpulan dan rekomendasi sebagai jawaban dari permasalahan dan saran yang digunakan untuk acuan pada penelitian selanjutnya.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Upah Menurut Hukum Islam

#### 1. Pengertian Upah (Ujroh)

Dalam pandangan Islam, upah masuk dalam pembahasan *Ijaroh*. Menurut bahasa, *ujroh* berarti upah atau pengupahan. Sedangkan menurut tata bahasa *ujroh* (أجرة) atau *Ijaroh* (إجارة) adalah yakni masdar sami' dari *fi'il ijara* (أجر) dan ini menurut pendapat yang sah.<sup>28</sup> Secara etimologis *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajrun* yang arti menurut bahasanya ialah *al-Iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya adalah ganti dan upah.<sup>29</sup> Sedangkan menurut istilahnya upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan cara mengambil ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu, dengan demikian yang dimaksud upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.<sup>30</sup> Pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1320

<sup>29</sup>Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, (Yogyakarta : Multi Karya Grafika, 1998 ), h. 29

<sup>30</sup>Khumaidi Ja'far, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, (Surabaya, Gemilar Publisher, 2019), h. 137

<sup>31</sup>Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi , Teoro Pengantar, Edisi Ketiga* , ( Jakarta: Rajawali Pers, 2006) h. 350.

Teori ekonomi, menjelaskan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap. Sehingga dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja tersebut disamakan dengan nama upah.<sup>32</sup> Upah diberikan kepada para tenaga kerja atau karyawan sebagai balas jasa yang diberikanya kepada pengusaha atau majikan yang memperkerjakan.

Menurut Rachmat Syafei dalam buku fiqh muamalah *Ijarah* adalah *بيع المنفعة* yaitu menjual manfaat. *Ujroh* atau upah berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas suatu manfaat yang diambil, maka pada garis besarnya *ijarah* itu terdiri atas:

- a. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu, seperti rumah, mobil, pakaian dan lain-lain.
- b. Pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (*nafs*), seperti seorang pelayan.<sup>33</sup>

Menurut pandangan para ahli ekonomi, pengertian Upah adalah:

- a. Menurut Hasibuan, upah merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan-perusahaan dan mengharapkan upah yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja dari tenaga kerja, sehingga nilai

---

<sup>32</sup>*Ibid*, h. 351

<sup>33</sup>Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 121



prestasi tenaga kerja harus lebih besar dari upah yang dibayarkan perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan pun terjamin.<sup>34</sup>

- b. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, upah merupakan sesuatu yang dipentingkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan upah yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanannya.
- c. Menurut Gary Dessler, upah tenaga kerja adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja yang timbul dari pekerjaan tenaga kerja itu sendiri.
- d. Upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional adalah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup>Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012), h. 175-176.

<sup>35</sup>Priyonggo Suseno dan Heri Sudarsono, *Istilah-Istilah Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), h.77.

- e. Muhammad dalam bukunya menjelaskan bahwa secara definitif bagi hasil/profit sharing diartikan sebagai distribusi dari berbagai bagian laba pada para pegawai dari suatu perusahaan.<sup>36</sup>

Dari beberapa pengertian upah di atas, meskipun berbeda-beda termnya, tetapi maksudnya sama, yaitu pengganti atas jasa yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain atau majikan. Sedangkan bentuk upah bermacam-macam dari beberapa ulasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa upah memegang peranan penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak para pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima, dengan kata lain, tidak ada manusia yang mau mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus menerus atau dalam jangka waktu yang tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai. Penetapan upah ini tentunya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawannya dari beberapa ulasan mengenai upah dalam konsep fiqih muamalah di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *ujrah* atau upah, adalah berupa pengambilan atau pemilikan manfaat, baik pemanfaatan barang maupun pemanfaatan tenaga kerja.

---

<sup>36</sup>Manullang, Drs, *Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), h.

a. Landasan Al-Qur'an tentang Upah

Ijarah merupakan akad jual beli yang diperolehkan, hal ini berlandaskan atas dalil-dalil yang terdapat dalam Al-Qur'an, Hadits, ataupun Ijma' Ulama. Di antara dalil yang memperbolehkan praktik akad ijarah adalah sebagai berikut:

Q.S At-Thalaq ayat 6

أَجُورَهُنَّ فَآتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنْ

*"kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu*

*Maka berikanlah kepada mereka upahnya"* (Q.S At-Thalaq [65] : 6)

Q.S Az-Zukhruf ayat 32

الدُّنْيَا الْحَيَوةِ فِي مَعِيشَتِهِمْ بَيْنَهُمْ قَسَمْنَا لَكَ رَبِّكَ رَحْمَةً يَفْصِلُ مَا هُمْ

أَحْمَتُ سُخْرِيًّا بَعْضًا بَعْضُهُمْ لِيَتَّخِذَ دَرَجَاتٍ بَعْضُ فَوْقَ بَعْضٍ وَرَفَعْنَا

تَجْمَعُونَ مِمَّا خَيْرُ رَبِّكَ وَر

*"Apakah mereka yang membagi bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan". (Q.S Az-Zukhruf[43]: 32)*

Ayat tersebut merujuk pada keabsahan praktik ijarah Lafadz

"sukhriyyan" yang terdapat dalam ayat di atas bermaksud "saling mempergunakan". Menurut Ibnu Katsir, lafadz ini di artikan dengan

“supaya kalian bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena di antara kalian saling membutuhkan satu sama lain”.<sup>37</sup>

Al-Quran surat Al-Baqoroh ayat 233

لَمَّا الرِّضَاعَةُ يُتِمُّ أَنْ أَرَادَ لِمَنْ كَامِلَيْنِ حَوْلَيْنِ أَوْلَدَهُنَّ يُرْضِعْنَ وَالْوَالِدَاتُ  
 لَا رِزْقَ لَهَا وَلَا تُكَلِّفُ لَهَا نَفْسٌ تَكْلَفُ بِالْعُرْفِ وَكَسْوَتَيْنِ رِزْقُهُنَّ لَهُ الْمَوْلُودُ وَ  
 إِذَا فِانَ ذَلِكَ مِثْلُ الْوَارِثِ وَعَلَى بَوْلَدِهِ لَهُ مَوْلُودٌ وَلَا بَوْلَدِهَا وَلِدَةٌ تَضْ  
 ضَعُوا أَنْ أَرَدْتُمْ وَإِنْ عَلَيْهِمَا جُنَاحٌ فَلَا وَتَشَاوُرِ مِمَّا تَرْضَى عَنْ فَصَالٍ أَر  
 اللَّهُ وَأَتَّقُوا بِالْعُرْفِ أَيْتِمَ مَا سَلَّمْتُمْ إِذَا عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ فَلَا أَوْلَدَ كُمْ تَسْتَرِ  
 بِصِيرَتِ تَعْمَلُونَ بِمَا اللَّهُ أَنْ وَاعْلَمُوا

*“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al-Baqoroh [2]: 233)*

<sup>37</sup>Dimayaudin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamallah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, h.

Ayat diatas menjelaskan bahwa membayar upah kepada orang yang melakukan pekerjaan, mereka berhak mendapatkan upah sesuai dengan besarnya besarnya upah yang telah disepakati adalah suatu kewajiban. Apabila upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan pekerjaan dan perjanjian maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaklah tidak berbuat curang terhadap pemberian upah. Pemberian upah dapat berupa jumlahnya apabila telah disepakati bersama antara kedua belah pihak, dan tidak ada yang dirugikan.

Al-Qur'an surat Al-Qashas ayat 26-27

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتُ مِنْ خَيْرِ إِبْنِ اسْتَجَرَهُ يَتَأْتِي أَحَدَهُمَا قَالَتْ  
 حِجِّ ثَمَنِي تَأْجُرْنِي أَنْ عَلَى هَتَيْنِ ابْتَتَى إِحْدَى أَنْكِحَكَ أَنْ أُرِيدُ إِيَّيْ قَالَتْ  
 إِنْ سَتَجِدُنِي عَلَيْكَ أَشُقُّ أَنْ أُرِيدُ وَمَا عِنْدَكَ فَمِنْ عَشْرٍ أَتَمَمْتُ فَإِنْ حِجَّ  
 الصَّالِحِينَ مِنْ اللَّهِ شَاءَ

*"salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik". ( Q.S Al-Qashas [28] : 26-27)*



Ayat di atas menerangkan bahwa ijarah telah disyariatkan oleh Islam, dalam ayat ini terdapat pernyataan seorang ayah kepada seseorang yang bekerja kepadanya, dan menjanjikan imbalan sesuatu dengan ketentuan waktu dan manfaat yang diterima oleh seorang ayah tersebut. Dalam ayat ini dijelaskan bahwa “Berkatalah dia (Syu’aib): “sesungguhnya aku bermaksud untuk menikahkan kamu dengan puteri kedua ku, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delan tahun jika kamu cukupkan sepuluh tahun, maka itu adalah suatu kebaikan dari kamu.

b. Landasan Hadits tentang Upah

Nabi Shallallahu ‘alaihi wassalam juga memerintahkan memberika upah sebelum keringatnya sipekerja kering, dari Abdullah Bin Umar, Nabi SAW bersabda:

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ

*“Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rasulullah SAW bersabda, “berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringaknya kering “.(H.R. Ibnu Majah)<sup>38</sup>*

Hadits tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjaan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih

<sup>38</sup>Abi Abdullah Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibnu Majah* , juz 2 , h. 817

dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.<sup>39</sup> Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan terbayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ  
 بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ  
 عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى  
 اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

*“Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata Rasulullah swa bersabda : “Berikanlah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka” (Hadits Riwayat Ibnu Majah)<sup>40</sup>*

Hadis di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar

<sup>39</sup>Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 515

<sup>40</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Jilid II, (Beirut: Dar al-Fikr), h. 817

upah para pekerjaanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Rasulullah saw. pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan.

Hadits Riwayat Abdul Rozak

أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِي رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ  
اسْتَأْجِرْ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رواه عبد الرزاق)

*“Dari Abu Sa’id Al-Khudri ra. Bahwasanya Nabi Saw bersabda: barang siapa mempekerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya” (H.R. Abdul Razaq).<sup>41</sup>*

Hadits Riwayat Bukhori dan Muslim

إِخْتِجِمُوا وَاعْطُوا الْحُجَّامَ أَجْرَهُ (رواه البخاري و مسلم)

*“Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”.<sup>42</sup>*

Maksud dari hadis di atas yaitu perintah untuk bersegera menunaikan hak karyawan setelah selesainya pekerjaan. Entah itu harian, mingguan, maupun bulanan, ataupun lainnya. Dan larangan menunda-nunda pembayaran upah karyawan, karena menundakanunda pembayaran upah karyawan, bagi pengusaha yang mampu adalah suatu kezaliman. Karena memperlambat pembayaran upah dapat

<sup>41</sup> Abu Bakar Abdul Razzaq bin Hammam al-Shan’ani, Mushannaf Abdul Razzaq, Juz. VIII, No. 15024 (Beirut: al-Maktab al-Islami, 2012), h. 235.

<sup>42</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2005), h. 116

menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja. Dari Abu Hurairah r.a. dari Rasulullah saw, beliau bersabda

قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ  
وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ  
أَجْرَهُ. (رواه البخاري)

*“Allah SWT berkata, ‘Ada tiga macam orang yang langsung Aku tuntutan pada hari kiamat, seorang yang membuat perjanjian atas nama-Ku lalu ia langgar. Seorang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasil penjualannya. Dan seorang yang mempekerjakan orang lain dan ia telah memperoleh keuntungan dari hasil pekerjaannya, namun ia tidak memberikan upahnya”.* (HR Bukhari)<sup>43</sup>

Kandungan bab:

1. Wajib memberi upah kepada pekerja apabila ia telah menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati bersama karena upah harus diberikan apabila pekerjaan telah selesai.
2. Barangsiapa memperoleh manfaat dari pekerjaan orang lain, namun ia tidak memberikan upahnya, maka ia berdosa, seakan-akan ia telah memperbudaknya. Karena ia telah memperoleh

---

<sup>43</sup> Syaikh Salim Bun ‘Ied Al-Hilali, Mausuu’ah Al-Manaahisy Syat’iyyah Fi Shahiihiis Sunnah An-Nabawiyyah, Jilid 2, Ter Abu Ihsan Al-Atsari, Ensiklopedia Larangan Menurut Al-Quran Dan As-Sunnah, Jilid 2, h. 315

keuntungan dari pekerjaan orang lain tanpa memberikan bayarannya.<sup>44</sup>

c. Landasan Hukum Ijma'

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. Dasar Hukum Ijma' Sejak zaman sahabat sampai sekarang Ijarah telah disepakati oleh para ahli hukum Islam, kecuali beberapa ulama. Hal itu dikarenakan masyarakat sangat membutuhkan akad ini. Manusia senantiasa membutuhkan manfaat dari suatu barang atau tenaga orang lain, ijarah adalah suatu bentuk aktivitas yang dibutuhkan oleh manusia karena manusia yang tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya kecuali melalui sewa-menyewa atau upah-mengupah terlebih dahulu. Transaksi ini untuk meringankan yang dihadapi oleh manusia dan termasuk salah satu bentuk aplikasi tolong menolong yang dianjurkan agama. Konsep ijarah merupakan manifestasi keluwesan hukum Islam untuk menghilangkan kesulitan dalam hidup manusia.

d. Ulama fikih

Para ulama berbeda pendapat tentang hukum upah atas ketaatan, berikut adalah pandangan para ulama Mazhab.

---

<sup>44</sup>Syaikh Salim bin 'Ted al-Hilali, *Larangan Menahan Upah Pekerja*, (On-Line), Tersedia di <https://www.alislamu.com/1003/larangan-menahan-upah-pekerja/> (Diakses pada 15 Februari 2021)



### 1. Mazhab Hanafi

Upah atas ketaatan seperti seseorang mempekerjakan seseorang untuk untuk menshalati jenazah, membaca Alquran, azan, menjadi imam dan lain-lain adalah tidak boleh. Mengambil upah atas ketaatan haram berdasarkan hadis Nabi saw

### 2. Mazhab Hanbali

Tidak sah ijarah atas azan, iqomah, dan mengajarkan Quran, Fikih, Hadits. Haram mengambil upahnya. Namun mereka mengatakan boleh mengambil rezekinya dari baitul mal. Itu bukanlah kompensasi namun rezeki untuk membantunya dalam melaksanakan ketaatan, hal itu tidak mengeluarkannya dari mendekatkan diri kepada Allah, dan tidak menodai keikhlasan.

### 3. Mazhab Maliki, Syafii dan Ibnu Hazm

Mereka membolehkan untuk mengambil upah dari mengajarkan Alquran dan ilmu.

Dalam Islam besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut.<sup>45</sup> Pada swalayan BUMDes, upah yang diterima berkisar Rp 700.000,00/bulan dan termasuk upah minimum, Berdasarkan Undang-Undang

---

<sup>45</sup>Hadi Muttaqin Hasyim, *Penggajian dalam Islam*, (On-Line), tersedia di: (<http://mutaqqinhasyim.wordpress.com/2009/06/16/penggajian-dalamIslam/>) (Diakses pada tanggal 1 Maret 2021 Pukul 12.00 WIB)

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhannya hidup minimalnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan KHL. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan KHL dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum.<sup>46</sup>

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

1) Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*)

*Ujarah al-misli* adalah upah yang sepadan dengan kerjaan serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi pekerja dan penerima kerja pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut.

---

<sup>46</sup>Rini Susilowati, “Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”, Jurnal EKSOS, Vol.8 Nomor 3, Oktober 2012 (On-Line), tersedia di: [http://riset.polnep.ac.id/bo/upload/penelitian/penerbitan\\_jurnal/08-eksos%206%20rini%20okt12.pdf](http://riset.polnep.ac.id/bo/upload/penelitian/penerbitan_jurnal/08-eksos%206%20rini%20okt12.pdf) ( Diakses pada tanggal 20 Februari 2020 Pukul 20.00 WIB)

Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsure eksploitasi didalam setiap transaksi-transaksi. Dengan demikian, melalui tarif yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.<sup>47</sup>

2) Upah yang telah disebutkan (*ujrah almusammah*)

Upah yang disebut *ujrah al-musammah* syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan. Sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan *syara'*.

Pandangan orang tentang tingginya upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi. Namun, arti mencukupi sangat relative dan tergantung sudut pandang yang dipakai. Sisi lain dari mencukupi adalah kewajaran. Berapa sebenarnya tingkat upah yang wajar. Dalam sejarah pemikiran ekonomi dikenal berbagai Madzhab yang masing-masing

---

<sup>47</sup>M. Arskal Salim, etika Intervensi Negara : *Persepektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1990), h. 99-100

mempunyai kosep sendiri-sendiri tentang upah wajar.<sup>48</sup>Upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja jumlah barang.

*Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al-iwadl* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah. Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.
- 2) Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* ialah akad yang obyeknya ialah pertukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
- 3) Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat tertentu.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup>Arifida BR. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Ghalia Indonesian, 2003), h. 149

<sup>49</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamallah*, Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada, 2002, h. 113-115.

## 2. Rukun upah (*ujroh*)

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Rukun adalah ketentuan yang harus dipenuhi dalam melakukan suatu pekerjaan/ibadah. Bila tidak terpenuhi maka ibadah/pekerjaan tersebut tidak sah, Misalkan membaca surah Al-Fatihah dalam shalat atau misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.<sup>50</sup>

Fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 menetapkan mengenai rukun Ijarah yang terdiri dari :

- a. Sigah ijarah yaitu ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak) baik secara verba maupun dalam bentuk lain.
- b. Pihak-pihak yang berakad, terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa.
- c. Objek akad Ijarah, yaitu :
  1. Manfaat barang dan sewa atau;

---

<sup>50</sup>Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95



2. Manfaat jasa dan upah.<sup>51</sup>

### 3. Syarat-syarat upah (*ujroh*)

Syarat-syaratnya, sebagai berikut :

a. Syarat *In'iqad*, yaitu dua pihak yang berakad (aqidain) haruslah memenuhi syarat :

- 1) Baligh (mumayyiz = 7 tahun)
- 2) Berakal (tidak gila, dan mabuk)
- 3) Bukan budak (orang yang belum merdeka)
- 4) Tidak ada paksaan

b. Syarat Sah

- 1) Ridha aqidain, yaitu dua belak pihak yang berakad harus saling ridha.
- 2) Jasa dan barang yang ditransaksikan harus halal.
- 3) Ma'qud 'alaih (objek akad) harus ma'lum (jelas diketahui)<sup>52</sup>

Rukun dan Syarat-syarat ijarah adalah sebagai berikut:

1. *Mu'jir* dan *Musta'jir*, yaitu orang-orang yang melakukan akad sewa-meyewa atau upah-megupah, *mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *mus'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasarruf

<sup>51</sup>Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h. 105.

<sup>52</sup>Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*, (Yogyakarta : Irtikaz, 2016), h. 296-297

(mengendalikan harta) dan saling meridhai. Allah SWT berfirman dalam surat An-Nisa ayat 29

بِالْبَاطِلِ بَيْنَكُمْ أَمْوَالُكُمْ تَأْكُلُوا أَمْوَالُ الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil”. (Q.S An Nisaa ayat [4]:29)

2. *Shigat* ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, jika ijab kabul upah mengupah misalnya seseorang berkata “kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkul dengan upah setiap hari Rp 5.000”, kemudian *musta'jir* menjawab ”Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.
3. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan dapat dimanfaatkan kegunaannya.<sup>53</sup>

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan, bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, *Ijarah* pekerjaan dapat berbentuk khusus dan perserikatan yang berbentuk khusus adalah memekkerjakan seseorang untuk suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, seperti pembantu rumah tangga,

---

<sup>53</sup>Suhendi, *Fiqh Muamallah*,( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 117-118

sedangkan yang berbentuk perserikatan adalah memekerjakan sejumlah orang untuk suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, seperti buruh bangunan.<sup>54</sup> Menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur, sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri, jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya, karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.<sup>55</sup>

Berdasarkan uraian tentang definisi dan syarat ijarah, maka ijarah dapat dikelompokkan menjadi dua bagian:

- a. *Ijarah 'ala al-manafi'*, yaitu ijarah yang obyek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati. Dalam ijarah ini tidak dibolehkan menjadikan obyeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh syara'.
- b. *Ijarah 'ala al-'amaal ijarah*, yaitu ijarah yang obyek akad-akad jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad ijarah ini terkait erat dengan masalah upah mengupah, karena itu pembahasannya lebih dititik beratkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*)

---

<sup>54</sup>Agung Sasangko, *Apa itu Ijarah?*, (On-Line) tersedia di <https://republika.co.id/berita/poby4o313/apa-itu-emijarahem> (Diakses pada tanggal, 1 Maret 2021 Pukul 07.30 WIB)

<sup>55</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamallah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, h. 121.

#### 4. Bentuk-bentuk Upah

Upah dalam teori Ekonomi Konvensional adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.<sup>56</sup> Dalam hal ini, upah lebih dipandang sebagai balas jasa kepada pekerja kasar yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Pembayarannya pun biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Kalau sekarang kitab-kitab fiqh selalu menerjemahkan kata *ujarah* dengan “sewa-menyewa”, maka hal tersebut sebenarnya jangan lantas diartikan dengan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus pula dapat dipahami dalam arti yang luas. Ijarah ada 2 macam.

- a. Ijarah atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
- b. Ijarah atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *Ijarah* bagian ini objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.<sup>57</sup>

Adapun pendapat lainnya mengemukakan bahwa *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadlu* (ganti). Dengan sendirinya, lafadz *al-tsawab* (pahala) bisa dikaitkan dengan upah. Mengingat, *al-tsawab* merupakan imbalan atas sesuatu pekerjaan baik *ijarah* atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh

---

<sup>56</sup>F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006) cet. Ke-1, h. 25

<sup>57</sup>Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), h.. 329

*musta'jir* (orang yang mengontrak tenaganya). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut *ujrah*.

Hal demikian yang membedakan upah dan gaji dilihat dari sisi jenis pekerjaan dan teknis pembayarannya, dalam upah lebih kepada pekerjaan kasar yang mengandalkan fisik dengan pembayarannya berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikannya, sedangkan gaji lebih kepada pekerjaan yang menggunakan keahlian tertentu yang pembayarannya ditetapkan berdasarkan waktu tertentu. Hal-hal yang terkait dengan upah itu sendiri yaitu:

a. Upah bersih

Upah bersih merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.<sup>58</sup>

b. Upah borongan

Upah borongan merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan tetapi bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan oleh karyawan.<sup>59</sup>

c. Upah harian

Upah harian merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan

---

<sup>58</sup>Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3, h. 1250

<sup>59</sup>*Ibid*, h. 1250



masuk kerja.<sup>60</sup>

d. Upah lembur

Upah lembur merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja resmi yang telah ditetapkan atau padahari libur resmi.<sup>61</sup>

e. Upah minimum

Merupakan upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.

f. Upah wajar

Merupakan upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.<sup>62</sup>

Islam telah mempunyai ketentuan yang bisa dijadikan pedoman dalam penentuan upah karyawan, namun acuan dalam ketentuan Islam adalah sebagai berikut:

- a. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
- b. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.
- c. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.

---

<sup>60</sup>*Ibid*, h. 1250

<sup>61</sup>*Ibid*, h. 1250

<sup>62</sup>KartaSapoetra, G. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1998, h. 100

- d. Dari sisi keadilan, pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar dengan bayaran yang sama pula (proporsional).
- e. Dalam memberikan upah, besaran minimal pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat.<sup>63</sup>

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan, dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulanan. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya disini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan swalayan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan swalayan, maka karyawan akan

---

<sup>63</sup>Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Gramata Publishing, 2011), h. 16

menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan swalaayan dalam hal produksi karena karyawan yang kurang maksimal

## 5. Macam-macam upah (*ujroh*)

Ijarah ada dua macam:

- a. *Ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek kadnya dalah manfaat dari suatu benda.
- b. *Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian ini, objek akadnya adalah pekerjaan seseorang.<sup>64</sup>

Pendapat lain mengemukakan kan *ujrah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al- 'iwadlu* (ganti). Dengan sendirinya, lafadz *al-tsawab* (pahala) bias dikaitkan dengan upah. Mengingat *al-tsawab* (pahala), merupakan imbalan atas sesuatu pekerjaan baik.<sup>65</sup>

*Ujrah* atau upah diartikan sebagai pemilik jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.<sup>66</sup> Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut *ujrah* , ajrun yang dapat dikaitkan dalam firman Allah dalam Surat At-Thalaq: 6

<sup>64</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), cet. h. 329

<sup>65</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnagh*, alih bahasa oleh H. Kamaludin A. Majuki, , (Bandung: al-Ma'arif), cet Ke-7, h. 15

<sup>66</sup> Taqyudin an-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996),. h. 83

بِمَعْرُوفٍ يَبِينُكُمْ وَأَتَمِرُوا أَجُورَهُنَّ فَآتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنْ

*“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya”.* (Q.S Ath-Thalaq [65]: 6)

Adapun mengenai bentuk upah, tidak selalu harus berbentuk uang, makanan, pakaian dan sejenisnya dapat pula dijadikan upah. Seorang ajir boleh dikontrak dengan sesuatu kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian. Sebab praktik semacam ini diperbolehkan terhadap wanita yang menyusui, seperti yang telah disebutkan dalam ayat diatas.<sup>67</sup> Upah (ijarah) adalah transaksi yang lazim dilakukan dalam mengambil manfaat dengan harga tertentu dan dalam waktu tertentu. Tentu saja Hukum mengenai upah adalah boleh.<sup>68</sup>

## 6. Kewajiban dan hak Pekerja dalam Islam

Kewajiban dan hak adalah dua sisi yang saling berhubungan timbal balik dalam suatu transisi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pula sebaliknya kewajiban suatu pihak menjadi hak bagi pihak lainnya. Keduanya saling berhadapan dan diakui keberadaannya dalam hukum Islam. Kewajiban dan hak para pekerja hendaklah jelas agar para pekerja menjalankan pekerjaan-pekerjaan mereka sebagaimana mestinya dan

<sup>67</sup> *Ibid* h. 91

<sup>68</sup> H. Rachman Djatrika, *Pola Hidup Muslim*, (Bandung: Pt Remaja Rosada Karya, 1991) h 85

dapat dilakukan pengawasan terhadap para pekerja.<sup>69</sup>

Adapun kewajiban pekerja diantaranya yaitu:

- 1) Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan rajin dengan perhatian dan kemampuan yang semaksimal mungkin.<sup>70</sup>
- 2) Jujur dan amanah dalam bekerja Islam menekankan kepada pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan hati-hati dan rajin, serta dengan kejujuran dan amanah.<sup>71</sup>
- 3) Mendalami agama dan profesi Mendalami agama merupakan kewajiban setiap muslim apapun profesinya. Menekuni dan memahami pekerjaan yakni pekerja dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Ia dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ يَمْعَلُونَ الْأَعْمَالَ أَفْضَلًا

“Maka Allah akan melihat pekerjaan (amal) mu dan juga rasul serta orang-orang muslim.” (Q.S At-Taubah [9] : 105)

Hak-hak pekerja atau *ajār* ( أجير ) diantaranya yaitu:

- 1) Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.

<sup>69</sup>Ika Novi Nur Hidayati, “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, Jurnal Al-Ahkam, (Sunan Kalijaga Yogyakarta) Vol. 9 Nomor 2, 2017, (On-Line) Tersedia di <http://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/azzarqa/article/download/1463/1272> ( Diakses pada Senin, 22 januari 2021 Pukul 09.00 WIB)

<sup>70</sup> Isnaini Harahap, Hadis-Hadis Ekonomi, Cet. Ke 2 (Jakarta: Kencana, 2017), h.85

<sup>71</sup>*Ibid*, h. 86



- 2) Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau keduanya.
- 3) Dia harus diberi pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
- 4) Penentuan layak harus di buat untuk membayar pensiunan bagi para pekerja.
- 5) Para majikan harus di dorong mengeluarkan shodaqohnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anaknya.
- 6) Mereka harus membayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat.
- 7) Mereka harus ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.<sup>72</sup>

## **B. Upah menurut Hukum Positif**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

---

<sup>72</sup>*Ibid*, h. 87

peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>73</sup>

Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.<sup>74</sup> Sistem Upah merupakan sistem perjanjian kerja yang dilakukan dan diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Sistem upah menurut istilah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.<sup>75</sup>

## **1. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja**

### **a. Hubungan Kerja**

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>76</sup> Upah di atur dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan- ketentuan sebagai berikut:

- 1) 1320 KUHPersdata tentang perjanjian.

---

<sup>73</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 107.

<sup>74</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1320

<sup>75</sup>Rohimah, “*analisis sistem upah dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi islam*”, (Skripsi program S1 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, L ampung, 2020, h. 29

<sup>76</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT.RajaGrafindoPersada, 2007), h.44

2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, serta peraturan-peraturan lainnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>77</sup>

Sisi lain dari hubungan kerja tersebut dapat mengandung arti bahwa dalam menjalankan pekerjaannya, si buruh berada di bawah pimpinan majikan maka ia harus tunduk kepada majikan. Namun tidak berarti bahwa semua pekerjaan yang dilakukan atas dasar suatu perjanjian pasti ada hubungan kerja antara pelaksana pekerjaan dan pemberi pekerjaan.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup>Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (30)

<sup>78</sup> J.B. Daliyo, Pengantar Hukum Indonesia Buku Panduan Mahasiswa, ( Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), h.156.

## b. Perjanjian Kerja

Pasal 1 huruf 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan: “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”<sup>79</sup> Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.<sup>80</sup>

## 2. Pengupahan dalam Hukum Positif

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau non tunai (seperti beras, gula, pakaian), atau dalam bentuk tunai natura.

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas

---

<sup>79</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, h. 49

<sup>80</sup> *Ibid*, h. 44

kerja.<sup>81</sup> Selanjutnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Hukum Positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Dengan upah yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar.<sup>82</sup>

### **3. Kewajiban dan Hak Pekerja dalam Undang-undang**

#### **a. Kewajiban Pekerja**

Adapun kewajiban pekerja/buruh antara lain seperti melakukan pekerjaan patuh terhadap petunjuk dari si pemberi kerja atau majikan, di samping itu pekerja/buruh wajib menjaga rahasia perusahaan dan juga berdasarkan pasal 167 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh wajib bekerja sampai batas waktu usia yang ditentukan oleh perusahaan dan pasal 168

---

<sup>81</sup> R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), h .159.

<sup>82</sup> Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum*, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, ( Jakarta : 1984 ) , cet. ke-1, hal. 13

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh harus bekerja, tidak boleh mangkir dari pekerjaan selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tertulis. Selain itu, kewajiban pekerja/buruh juga dijelaskan sebagai berikut antara lain:

- 1) Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam bekerja termasuk mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan, dan lain-lain.
- 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan termasuk kesehatan dan keselamatan kerja.
- 3) Serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.<sup>83</sup>

b. Hak Pekerja

- 1) Hak atas upah yang adil, yang paling utama bagi pekerja yakni pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan. Karena setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini termuat dalam Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.

---

<sup>83</sup>Syiti Rommala, *Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut UU Ketenagakerjaan*, (On-Line), Tersedia di <https://www.gadjian.com/blog/2018/03/07/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uu-ketenagakerjaan/> (Diakses pada 15 Februari 2021)



- 3) Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, berdasarkan Pasal 86 (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja”. Pekerja dalam melakukan kewajibannya juga harus mendapatkan jaminan kesehatan dan juga keamanan selama melakukan pekerjaan yang digelutinya. Terutama dituntut kepada perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan yang penuh resiko.
- 4) Hak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, termuat di dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan social tenaga kerja”.
- 5) Hak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.<sup>84</sup>

#### **4. Kewajiban dan Hak Pengusaha dalam Undang-Undang**

- a. Kewajiban Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 92 yang menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan kepastian pendapatan dan penyesuaian dengan perkembangan tingkat kehidupan di masyarakat. Oleh karena itu pengusaha wajib:

---

<sup>84</sup>Ahmad Muhammad al-‘Assal dan Fathi Abdul Karim, Sistem Prinsip dan Tujuan Umat Islam, alih bahasa Imam Saefudin, (Bandung: Pustaka Setia, 1999), h.164.

- 1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- 2) Melakukan peninjauan upah secara berkala Pengusaha wajib melakukan peninjauan secara berkala dengan memerhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Sementara itu, kewajiban tambahan pengusaha yakni memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan.<sup>85</sup>

b. Hak Pengusaha

- 1) Berhak atas hasil pekerjaan atau usahanya.
- 2) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja.
- 3) Berhak melakukan keputusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.<sup>86</sup>

Dalam hal pembayaran upah, pengusaha dan karyawan/buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Menurut pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan

---

<sup>85</sup> Aloysius Uwiyo, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2014), h. 101

<sup>86</sup> Money Duck, *hak dan kewajiban pengusaha*, <https://moneyduck.com/id/forums/5162-hak-dan-kewajiban-pengusaha/> (On-Line), Tersedia di (Diakses pada 15 Februari 2021)

sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan/atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Wahab Khallaf, *Kaidah-kaidah Hukum Islam*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1996
- Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum*, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, Jakarta, 1984
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta, Amzah, 2010
- Al-'Assal Ahmad Muhammad dan Fathi Abdul Karim, *Sistem Prinsip dan Tujuan Umat Islam*, alih bahasa Imam Saefudin, Bandung: Pustaka Setia, 1999.
- Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid I, Logos Wacana Ilmu*, Jakarta: 1997
- Arifida BR. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesian, 2003
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Ed Revisi*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2017
- Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, Yogyakarta, Multi Karya Grafika, 1998
- Bambang R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- C.S.T Kansil, Christine, *Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2004
- Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta, Sinar Grafika, 2004
- Cholid Narbuko, H, Abu Ahmad, *Metodologi Peneitian*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2008
- Data arsip Demografi Desa Sriminosari pada tahun 2019 Uwiyono Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2014.
- Data Monografi Desa Sriminosari Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur 2017.
- Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, Jakarta, Gramata Publishing, 2011
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011

- Dimayaudin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamallah*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010
- Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*, Yogyakarta, Irtikaz, 2016
- Etta Mamang sangaji, Sopiah, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, C.V Andi Offset, 2010
- H. Rachman Djatrika, *Pola Hidup Muslim*, Bandung, Pt Remaja Rosada Karya, 1991
- Hasan Alwi dan Dendi Sugono, *telaah Bahasa dan Sastra*, Jakarta, yayasan Obor Indonesia, 2002
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamallah*, Jakarta, Pt Raja Grafindo Persada, 2002
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamallah*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014
- Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta, Rajawali Pers, 2010
- I Gede Panjta Astawa, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia*.(Bandung:PT. Alumni,2008
- Icuk Ranga Bawono, *Panduan Penggunaan dan Pengelolaan Dana Desa*, Jakarta, Kompas Gramedia , 2019
- Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, Jakarta, Rajawali Pers, 2016
- Isnaini Harahap, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Cet. Ke 2, Jakarta, Kencana, 2017
- J.B. Daliyo, *Pengantar Hukum Indonesia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1992
- Jamiludin Ritonga, *Riset Kehumaan*, Jakarta, PT Gramedia Grasindo, 2004
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta, Garaha Ilmu, 2012
- Khumaidi Ja'far, *Hukum Perdata Islam diindonesia*, Surabaya, Gemilar Publisher, 2019
- Kunandar, *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta, Rajawali Press,2009
- M. Arskal Salim, *etika Intervensi Negara, Persepektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta, Logos, 1990
- Manullang, Drs, *Manajemen Personaliala, Ghalia Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Mardalis, *Metode Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara, 2004
- Margano, *Metodologi Penelitian Tindakan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010
- Ngesti D. Prasetyo, *Sistem Pemerintahan Desa*, Makalah 2006

- Onong Uchaya Efendi, *Kamus Istilah Komunikasi*, Bandung, Mandar Maju, 1989  
Pasal 6 ayat (1)
- Priyonggo Suseno dan Heri Sudarsono, *Istilah-Istilah Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta, UII Press, 2004
- Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2005, edisi ke-3
- Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, Bandung, Pustaka Setia, 2001
- Rohimah, “*analisis sistem upah dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi islam*”, Skripsi program S1 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, 2020
- Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi Ketiga*, Jakarta, Rajawali Pers, 2006
- Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007
- Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, alih bahasa oleh H. Kamaludin A. Majuki, Bandung, Al-Ma'arif, cet Ke-7
- Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2010
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta, Cet VI, 2008
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian edisi Refisi*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010
- Suharyadi dan Purwantu, *Statistika; untuk Ekonomi Keuangan Modern, edisi 2*, Jakarta, Salemba Empat, 2011
- Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta, Sinar Grafika, 2012
- Sutanto Leo, *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, Dan Desertasi*, Jakarta, Erlangga, 2013
- Taqyudin an-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya, Risalah Gusti, 1996
- Tim Jogja Bangkit, *Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*, Yogyakarta, Percetakan Galang Press, 2014
- Wina Sanjaya, *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta, Prenada Media Group, 2009
- Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta, Pustaka Widyatama, 2006
- Yusanto Muhammad Ismail, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002



Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT.RajaGrafindo Persada, 2007

Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2008

## Jurnal

I Made Udiana, et.al., 2015, Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4, No.3, September 2015, (On-Line) Tersedia di: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/18064> (Diakses pada tanggal 23 April 2021 pukul 13.00 WIB)

Jeli Koso, Martha Ogotan, Rully Mambo, “*Manajemen Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa*” *Jurnal Administrasi Publik*, Program Studi Administrasi Publik, Vol 4, No 51 2018, (On-Line) Tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/19203> (Diakses pada Minggu, 21 Januari 2021, pukul 13.00 WIB)

Rini Susilowati, “*Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*”, *Jurnal EKSOS*, Vol.8 Nomor 3, Oktober 2012 (On-Line), tersedia di: [http://riset.polnep.ac.id/bo/upload/penelitian/penerbitan\\_jurnal/08-eksos%206%20rini%20okt12.pdf](http://riset.polnep.ac.id/bo/upload/penelitian/penerbitan_jurnal/08-eksos%206%20rini%20okt12.pdf) (Diakses pada tanggal 20 Februari 2020 Pukul 20.00 WIB)

Skripsi Rani Satika “*Peran dan Kontribusi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) terhadap kesejahteraan masyarakat menurut perspektif Ekonomi Islam (studi pada BUMdes Karya Abadi didesa Karya Mulya Sari Kecamatan Candipuro Lampung Selatan)*” UIN RIL 2008

Skripsi Sofi Astuti, “*Optimalisasi Pendayagunaan ZIS Dimasjid Darussalam Desa Sriminosari Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur*”, IAIN Metro 2018

Skripsi Siti Maesaroh, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul*” (Studi Kasus Di Desa Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan). Studi Prgram Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019

Skripsi Ahmad Nur Shodiq Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yogyakarta “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Tani*” (Studi Di

Desa Rejasari Kota Banjar Jawa Barat), Studi Pogram Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2018

### Sumber Online

Agung Sasangko, *Apa itu Ijarah?*, (On-Line) tersedia di <https://republika.co.id/berita/poby4o313/apa-itu-emijarahem> (Diakses pada tanggal, 1 Maret 2021 Pukul 07.30 WIB)

Hadi Muttaqin Hasyim, *Pengajian dalam Islam*, (On-Line), tersedia di: (<http://mutaqqinhasyim.wordpress.com/2009/06/16/pengajian-dalamIslam/>)(diakses pada tanggal 1 Maret 2021 Pukul 12.00 WIB)

Syaikh Salim bin 'Ted al-Hilali, *Larangan Menahan Upah Pekerja*, (On-Line), Tersedia di <https://www.alislamu.com/1003/larangan-menahan-upah-pekerja/> (Diakses pada 15 Februari 2021)

### Wawancara

Firman, wawancara dengan penulis, kantor BUMdes Sriminosari, Lampung Timur, 23 Juni 2020

Ibu Ariyani, wawancara dengan penulis, warung Ibu Eva, Lampung Timur, 25 Agustus 2020

Ibu Eva, wawancara dengan penulis, warung Ibu Eva, Lampung Timur, 25 Agustus 2020

Mbak Siti, wawancara dengan penulis, kantor BUMdes Sriminosari, Lampung Timur, 20 Agustus 2020

Pak Armudi, wawancara dengan penulis, Kantor BUMdes Sriminosari, Lampung Timur, 23 juni 2020

Pak Armudi, wawancara dengan penulis, kantor BUMdes Sriminosari, Lampung Timur, 20 Agustus 2020

Rhizakum, Wawancara dengan penulis, Kantor BUMdes Sriminosari, Lampung, 23 Juni 2020

Riza Devi, wawancara dengan penulis, kantor BUMdes Sriminosari, Lampung Timur, 23 Juni 2020